

Ville Viitanen

Työnjohtajan opas

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Rakennusmestari, LVI (AMK)

Rakennusalan työnjohto

Opinnäytetyö

5.5.2018

Tekijä Otsikko	Ville Viitanen Työnjohtajan opas
Sivumäärä Aika	25 5.5.2018
Tutkinto	rakennusmestari, LVI (AMK)
Tutkinto-ohjelma	rakennusalan työnjohto
Ammatillinen pääaine	LVI-tekniikka
Ohjaaja	lehtori Jyrki Viranko
<p>Opinnäytetyö on työnjohtajan opas Fixu Ville Oy:n yrittäjälle, ja sen tarkoituksena on toimia operatiivisen johdon tukena rakennusosalalla. Yrittäjän tulevaisuuden tavoitteena on laajentaa yritystoimintaansa ja palkata työntekijöitä yritykseen. Opas auttaa yrittäjää rekrytoimaan sopivimmat työntekijät yritykselle, perehdyttää heidät hyvin ja on heille reilu työnantaja hoitamalla esimiestehtävät rakennusalan työehtosopimuksen ja Suomen lain määrittämällä tavalla.</p> <p>Oppaassa käsitellään, mitä työehtosopimuksen tulee sisältää ja palkanmaksua koskevat säännökset. Oppaassa on esillä työnantajan ja työntekijän velvollisuudet turvalliseen työn tekemiseen. Opas sisältää myös tärkeitä tietoja perhevapaiden, sairaus- ja tapaturma-ajan palkan ja irtisanomisen osalta. Lopuksi työssä kuvataan yleisiä yritystoiminnan periaatteita ja käsitellään aliurakoitsijan konkurssia.</p> <p>Opasta varten perehdyttiin laajaan määrään eri materiaaleja, joiden avulla voitiin kartoittaa työnantajan lakisääteisiä velvoitteita työnantajana. Oppaaseen pyrittiin keräämään yrittäjälle tärkeimpiä asioita tiivistettynä, jotta yrittäjän aika ei kuluisi kahlatessa työehtosopimusta ja lakia arjen keskellä.</p> <p>Opasta tehdessä huomattiin, että työehtosopimus ja lait määrittävät aika paljon työnantajien toimintaa rakennusosalalla ja ammattijärjestöt ovat pitäneet työntekijän puolia. Työn suurin hyöty tuli tekijälle, kun hän sisäisti säännöllistä palkkaa maksavien yritysten velvoitteet ja tuloksen teon merkityksen.</p>	
Avainsanat	työehtosopimus, työehtosopimuslaki, yritystoiminta

Author Title	Ville Viitanen Supervisor's Guidebook
Number of Pages Date	25 5 May 2018
Degree	Bachelor of Construction Management
Degree Programme	Construction Site Management
Specialisation option	HVAC Engineering
Instructor	Jyrki Viranko, Senior Lecturer
<p>The aim of the thesis was to enable the increase of the turnover and revenue of a company through the increase of production volume. The thesis was to become a guidebook with which to improve the desirability of the company. The guidebook was to help the entrepreneur to lure professional builders and choose the best alternatives of the candidates.</p> <p>The method that was used in the project was to first study the labor legislation and employment contracts and then collect the most important data for a small employer. The challenge was to write those collected texts into own words and make the project compact.</p> <p>The final year project collected the relevant employment contracts together with the statutes governing the wages. The responsibilities of both the employer and the employee were looked into. Furthermore, important information regarding labor legislation as well as general business principles were studied. The project also studied the situation of a subcontractor's bankruptcy.</p> <p>The thesis combined a wide variety of materials that identify the employer's statutory obligations. The most important things for an entrepreneur were collected into a guide to help the entrepreneur to concentrate on business, not on studying the collective bargaining agreement and the employment law. The greatest benefit of the thesis is for a small employer.</p>	
Keywords	labor legislation, employer's statutory obligations

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Rekrytointi	2
2.1	Työhakemus, haastattelu ja soveltuvuustestit	2
2.2	Luottotietojen selvittäminen	3
2.3	Hyödyt ja haitat oma työntekijä vs aliurakoitsija	3
3	Työsopimus	5
3.1	Työsopimusmuodot	5
3.2	Työsopimuksen sisältö	5
4	Palkkaus	6
4.1	Työntekijöiden palkkaryhmät	6
4.2	Palkanmaksu	7
4.3	Lakisääteiset maksut	7
4.4	Arkipyhäkorvaus	7
5	Perehdytys	8
5.1	Yleisperehdytys	8
5.2	Työnopastus	8
5.3	Työmaahan perehdyttäminen	9
6	Työturvallisuus	10
6.1	Työnantajan yleiset velvollisuudet	10
6.2	Työntekijän yleiset velvollisuudet	10
7	Perhevapaat	11
7.1	Äitiys- ja isyysvapaa	11
7.2	Hoitovapaa	11
7.3	Poissaolo pakottavista perhesyistä	11
8	Sairaus- ja tapaturma-ajan palkka	12
8.1	Sairauspoissaolo työntekijän ilmoituksella	12
8.2	Palkanmaksun velvollisuus	13
8.3	Palkanmaksujakson pituus ja palkanmaksun määrä	13
8.4	Vähennykset työkyvyttömyyden ajalta maksettavasta palkasta	14

8.5	Työkyvyttömyyden uusiutuminen	15
8.6	Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työtapaturmissa	15
8.7	Äkillinen hammassairaus	15
8.8	Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuminen	16
8.9	Lakisääteiset terveystarkastukset	16
9	Työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen	17
9.1	Koeaikaehto	17
9.2	Työsopimuksen irtisanominen	17
9.3	Työntekijään liittyvät irtisanomisperusteet	18
9.4	Työsopimuksen purku	19
9.5	Työtodistus	20
10	Yritystoiminta	21
10.1	Neuvottelut	21
10.2	Aliurakoitsijan konkurssi	22
11	Yhteenveto	23
	Lähteet	24

Lyhenteet

APP Applikaatio

SKAL Suomen kuljetus ja logistiikka SKAL ry

TYEL Työntekijäin eläkelaki

YEL Yrittäjän eläkelaki

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on työnjohtajan opas, ja sen tarkoituksena on palvella Fixu Ville Oy:n yrittäjää. Opinnäytetyön tavoitteena on helpottaa Fixu Ville Oy:n yrittäjää toimimaan tulevaisuudessa työnantajana, jotta työnjohtaminen ja esimiestehtävät onnistuisi lain ja työehtosopimusten puitteissa. Opinnäytetyöllä on arvoa Fixu Ville Oy:n yrittäjälle, koska yrityksen tulevaisuuden visiona on laajentaa toimintaa palkkaamalla työntekijöitä ja kasvaa rakennuspalveluita tarjoavana yrityksenä.

Opinnäytetyön kohdeyritys Fixu Ville Oy on perustettu vuonna 2012, ja on tällä hetkellä yhden miehen toimintaa harjoittava rakennusliike. Fixu Ville Oy:n asiakkaina ovat yritykset sekä yksityishenkilöt. Fixu Ville Oy toimii lähinnä rakennus-, saneeraus- ja urakointitehtävissä, joten tässä opinnäytetyössä on keskitytty pääsääntöisesti talonrakennusalan työehtosopimukseen.

Opinnäytetyössä kuvataan onnistuneen rekrytoinnin merkitystä yritykselle ja sitä miten tärkeää on perehdyttää uudet työntekijät perusteellisesti. Opinnäytetyössä käsitellään työ sopimukseen, palkkaukseen ja työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä. Opinnäytetyö sisältää tiedot perhevapaiden, sairaus- ja tapaturma-ajan palkan ja irtisanomisen osalta. Lopuksi opinnäytetyössä kuvataan rakennusalan yritykselle yleisesti tärkeitä yritystoimintaan liittyviä asioita.

Opinnäytetyön lähdeaineistona hyödynnetään rakennusalan työehtosopimusta, Suomen lakia, Metropolian kurssimateriaaleja sekä yritysmaailmaan soveltuvaa kirjallisuutta. Opinnäytetyön lähdeaineistoa tutkiessa olen tutustunut muun muassa Rakennusliiton tekemään Raksa appiin, joka tuo näitä samoja asioita myös kännykkään helposti saataville lähinnä rakennusalan työehtosopimuksen osalta.

2 Rekrytointi

Yrityksen kannattaa onnistua rekrytoinnissa ja hankkia mahdollisimman hyviä henkilöitä (sisäisiä yrittäjiä) työntekijöiksi. Yritykseen tulisi palkata työntekijöitä, jotka ottavat työnsä iloiten vastaan ja suhtautuvat vakavasti asiakkaisiin ja yrityksiin ympärillään. Rekrytointi on ehkä yrityksen haastavimpia tehtäviä, koska on erittäin vaikeaa tunnistaa juuri omaan yritykseensä sopivia henkilöitä. Olisi hienoa, jos yritys heittäisi koukun ja työntekijä tarttuisi siihen ja hänet voisi vetää mukaan oppimaan uutta ja kasvamaan yritykseen kiinni. Hyvin hoidetun rekrytoinnin vaikutukset näkyvät pitkällä aikajänteellä ja siitä muodostuu vuosien kuluessa yrityksen turvaverkko. (Markkanen 2002: 6.)

Rekrytointiprosessia käynnistäessä tulisi ensin tarkastella, mikä on täytettävän tehtävän vaatimustaso ja mitä ominaisuuksia tarvitaan työssä menestymisen kannalta. On tärkeä pohtia mitä työtehtävässä tulee saada aikaan ja miten tähän pyritään ja minkä takia. Lähtökohtana on miettiä strateginen tavoite, eli mihin pyritään ja mihin kyseistä henkilöä yrityksessä tarvitaan. Henkilön ammatillinen osaaminen on avainasemassa onnistuneen rekrytoinnin ja sen jälkeisen työsuorituksen kannalta. Toinen tärkeä asia liittyy henkilön ominaisuuksiin, hänen persoonallisuuteensa. Ihanteellista olisi saada yritykseen työntekijä, jolla on hyvä ammatillinen osaaminen ja joka on motivoitunut tekemään työtä hyvässä hengessä työyhteisön kanssa. (Markkanen 1999: 17.)

2.1 Työhakemus, haastattelu ja soveltuvuustestit

Työhakemusten osalta informatiivinen hakemus on lukijaystävällinen ja sisältää hakijaa koskevat keskeiset tiedot. On hyvä tarkastella hakijan tapaa kirjoittaa itsestään ja omasta soveltumisestaan kyseiseen tehtävään. Hyvä työhakemus on huolellisesti tehty ja johdonmukainen. Helppolukuinen, selkeä ja siististi kirjoitettu työhakemus antaa hakijasta myönteisen kuvan. (Markkanen 2002: 37.)

Työhaastattelussa työnantajalla ja työnhakijalla on omat tavoitteensa ja parhaimmillaan intressit yhdistyvät ja seurauksena on molempia osapuolia palkitseva työsuhde. Työhaastattelun tavoitteena on luoda kokonaiskuva ehdokkaan soveltuvuudesta kyseiseen työtehtävään, jotta voidaan tehdä mahdollisimman riskitön päätös hänen palkkaamisestaan tai palkkaamatta jättämiseen. Haastattelun avulla voidaan syventää ja täsmen-

tää hakemuksen perusteella rakentunutta kuvaa työnhakijasta. Haastattelujen perusteella saatujen tietojen pohjalta verrataan ehdokkaita keskenään ja lopulta päädytään ehdokkaaseen, jolla on eniten työtehtävään käyttökelpoista osaamista, sopivin työkokemus ja kyseiseen tehtävään ja organisaatioon nähden eniten sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita työtehtävässä voidaan hyödyntää. (Markkanen 2002: 53–54.)

2.2 Luottotietojen selvittäminen

Yrityksillä ei ole yleistä oikeutta selvittää henkilöluottotietoja. Oikeus henkilöluottotietojen selvittämiseen on vain tarkkaan säädellyissä tilanteissa. Tällainen tilanne voi olla, kun työntekijä tulee toimimaan työtehtävissä, joissa työntekijän pääasiallisena tehtävänä on rahallisesti suurien luottojen valvonta ja myöntäminen. Oikeus henkilöluottotietojen selvittämiseen on myös silloin, jos työnhakijan on tarkoitus toimia työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtävissä ja työhön kuuluu pääsääntöisesti valvomaton työskentely yksityiskodissa. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 2 luku, 5 a §.)

2.3 Hyödyt ja haitat oma työntekijä vs aliurakoitsija

Omien työntekijöiden käyttämisellä on se hyöty, että työntekijöiden osaamisalueet tiedetään etukäteen ja työsuoritteiden rajapinnat ovat joustavampia. Positiivista on myös se, että työntekijä pysyy samana ja työntekijää on helpompi kouluttaa ja ohjata. Omien työntekijöiden kohdalla voi olla helpompi saada työsuorituksen aloitus ja lopetus oikea-aikaiseksi ja hallita tuotantonopeutta. Työntekijä tietää yrityksen toimintatavat ja esimiehen ja työntekijän välille on jo muodostunut esimies-alaissuhde. Oman työntekijän käyttämisessä myös ulkopuoliset haittatekijät voivat olla pienemmät kuin aliurakoitsijan käytössä. (Koivumäki 2016a.)

Haitoiksi oman työntekijän käyttämisellä aliurakoitsijan sijaan voidaan lukea se, että työtä pitää olla tarjolla työntekijälle jatkuvasti ja työntekijällä ei välttämättä ole erikoisosaamista erikoistöiden tekoon. Kun käytetään omaa työntekijää, vastuu virheistä on omalla yrityksellä ja haasteellisista työntekijöistä voi olla vaikea päästä eroon. Kun käytetään omaa työntekijää, tulee yrityksellä olla omat työvälineet, ja näiden osto- ja vaihtokustannukset ovat korkeita ja välineiden hankinta voi aiheuttaa viiveitä. Aliurakoitsijaa

käyttäessä yrityksen ei tarvitse ostaa mahdollisia erikoistyövälineitä, työvaatteita ja muita kulutustarvikkeita itse, vaan ne tulevat aliurakoitsijan mukana. Haittana oman työntekijän käyttämisessä voidaan nähdä korvaavan työntekijän hankinta, koska tällöin yrittäjän tulee itse hankkia korvaava työntekijä yritykseen työntekijän sairastuessa. Jos taas käytetään aliurakoitsijaa, korvaavan työntekijän hankinta on aliurakoitsijan vastuulla. (Koivumäki 2016a.)

3 Työsopimus

3.1 Työsopimusmuodot

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti, sähköisesti tai se voi syntyä ”hiljaisesti”. Työsopimus kannattaa tehdä kirjallisesti, jotta työnantajalla ja työntekijällä on mustaa valkoisella sovituista asioista. Työsopimus voi olla yksi tai useampi asiakirja, ja siinä sovelletaan alan työehtosopimusta tai lakia. Työsopimus voidaan perustellusta syystä tehdä määräaikaiseksi. Työsopimuksessa tulee antaa selvitys määräaikaisen työsopimuksen perusteista ja kestosta. (Työsopimuslaki, 1 luku, 3 §.)

3.2 Työsopimuksen sisältö

Työsopimuksessa on hyvä olla esitettyinä

- yrityksen liikepaikka
- työntekijän kotipaikka
- työn aloitusajankohta
- peruste määräaikaisuudelle ja päättymisaika
- koeaika
- työntekopaikka tai selvitys useista työkohteista
- työntekijän työtehtävät (pääasiallinen tehtäväkuva on sitova, jos tehtäväkuva ei ole määritelty tarkasti, voi työnantaja määrätä tekemään mitä tahansa laillista työtä)
- alalla vallitseva työehtosopimus
- palkanmaksuperusteet ja ajankohta
- työaika
- vuosilomaperusteet
- irtisanomisajan perusteet työehtosopimuksen mukaan

(Työsopimuslaki, 2 luku, 4 §.)

4 Palkkaus

Minimipalkka ja palkkarakenteet kuvataan rakennusalan työehtosopimuksessa. Työnantajan on maksettava samasta työstä sama palkka, ellei ole hyväksyttävää perustetta poikkeamiselle. Palkkausmuotoja voi olla esimerkiksi kuukausipalkka, tuntipalkka tai provisiopalkka. Luontoisetujen osalta työnantajan on hyvä varata itselleen mahdollisuus muuttaa luontoisetu tarvittaessa rahakorvaukseksi.

Lisäksi olisi suotavaa miettiä, että peruspalkka olisi lähellä alan minimipalkkaa ja työtuksen mukaan siihen olisi mahdollista lisätä kuukausittaisia tai puolivuositaisia tuotantolisä. Jos yrityksen tulot kuitenkin vähenevät, nämä tuotantolisät eivät toteutuisi. Tällä tavoin olisi mahdollista välttyä turhilta irtisanomisilta, jotka johtuisivat siitä, että kiinteät palkkakulut olisivat liian suuret.

4.1 Työntekijöiden palkkaryhmät

Rakennusallalla palkkaryhmä määräytyy työntekijän ammattitaidon mukaan, ja työntekijät voivat sijoittua eri palkkaryhmiin.

Työehtosopimuksen mukaiset tuntipalkat:

- Vasta-alkaja 9,93 €
- Vähän kokemusta alalta 11,28 €
- Aloitteleva ammattilainen 12,44 €
- Ammattinsa osaava henkilö 13,78 €
- Kokenut ammattilainen 15,06 €
- Erittäin kokenut ammattilainen 16,17 €.

(Rakennusalan työehtosopimus, 18 §.)

4.2 Palkanmaksu

Rakennusalan työehtosopimus määrittää, että palkat ja kulukorvaukset maksetaan joka toinen perjantai. Palkka suoritetaan työntekijän pankkitilille Suomessa toimivan pankin välityksellä. Työsuhteen päättyessä maksettava loppupalkka kannattaa sopia jo työsuhteen päättyessä maksettavaksi seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä. (Rakennusalan työehtosopimus, 26 §.)

4.3 Lakisääteiset maksut

Yrityksen tulee huolehtia työntekijöille erinäisiä lakisääteisiä maksuja ja vakuutuksia.

- Tyel/Yel
- työtapaturma- ja ammattitautivakuutus
- työntekijäin ryhmähenkivakuutus (ainakin rakennus alalla)
- työttömyysvakuutusmaksu
- sosiaaliturvamaksu.

Työnantaja voi halutessaan täydentää työntekijän vakuutusturvaa yksityisten vahinko- vakuutusyhtiöiden tarjoamilla vakuutuksilla. (Työnantajan eläke- ja vakuutusmaksut 2016.)

4.4 Arkipyhäkorvaus

Työajan lyhennyksestä ja arkipyhästä maksetaan erillinen korvaus, jota kutsutaan 7,7 %:n palkanosaksi. Palkkalaskelmassa on eriteltävä palkanosat, ja se maksetaan jokaisen säännöllisen palkanmaksun yhteydessä. Uudenvuodenpäivästä, loppiaisesta, pitkäperjantaista, toisesta pääsiäispäivästä, vapunpäivästä, helatorstaista, juhannusaa- tosta, jouluaatosta tai ensimmäisestä joulupäivästä maksetaan palkka kuten sunnuntai- työstä. Laki velvoittaa maksamaan työntekijälle palkan itsenäisyyspäivästä. (Rakennusalan työehtosopimus, 6–7 §.)

5 Perehdytys

Perehdyttämisen tavoitteena on varmistaa turvallinen ja tuottava työskentely työmaalla. Yksinkertaistettuna laadukkaalla perehdytyksellä vähennetään virheitä. Perehdytys on käytännössä johtamista, joka pyrkii edesauttamaan strategioiden ja päämäärien toteutumista yrityksen/työyhteisön eduksi. Perehdyttäminen jaetaan yleisperehdyttämiseen, työnopastukseen ja työmaahan perehdyttämiseen. Työmaahan perehdyttämisestä täytetään aina lomake. Puutteellisella perehdyttämisellä voi olla muitakin seurauksia, esimerkiksi reklamaatioita, ja ne tietävät rahanmenoa ja mahdollisia asiakkaiden menetyksiä tai maineen mustumista. (Kjelin & Kuusisto 2003: 20.)

5.1 Yleisperehdytys

Yleisperehdytyksellä varmistetaan, että työntekijä tuntee yrityksen toimintatavat. Kukin työntekijä saa yleisperehdytyksen omalta työnantajaltaan. Yrityksen työnjohtaja yleisperehdyttää siten omat työntekijät ja aliurakoitsijan työnjohtaja yleisperehdyttää omat työntekijänsä. (Koivumäki 2016b.)

5.2 Työnopastus

Työnopastus tarkoittaa perehdyttämistä omiin työtehtäviin. Kukin työntekijä saa opastuksen työhön omalta työnjohtajaltaan. Yrityksen työnjohtaja opastaa siten omat työntekijät työhön, ja aliurakoitsijan työnjohtaja opastaa puolestaan omat työntekijänsä. Työnopastuksessa käydään läpi kunkin työn turvallinen tekeminen. Työnopastuksen laajuus riippuu työn riskeistä. Työnopastus on myös taloudellisesti kannattavaa. (Koivumäki 2016b.)

Työntekijälle nimetään tukihenkilö, kun työntekijä on alle 25-vuotias tai hänellä on alle vuosi rakennusalan työkokemusta tai hänellä ei ole voimassaolevaa työturvallisuuskorttia. Tukihenkilö toimii malliesimerkkinä ja opastaa työntekijää vähintään 10 työpäivän ajan. Alle 18-vuotiaat eivät saa tehdä töitä, joissa on tapaturman vaara. Jos työharjoittelu vaatii vaaralliseksi katsotun työn tekemistä, on ennen työn aloitusta tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle. Työntekijän on oltava 15 vuotta täyttänyt. (Koivumäki 2016b.)

5.3 Työmaahan perehdyttäminen

Työmaahan perehdyttämisen hoitaa työmaan pääurakoitsija. Työmaan perehdyttäjänä toimii joko työnjohtaja tai työsuojeluvaltuutettu. Uusien työntekijöiden lisäksi myös tavarantoimittajille ja vierailijoille annetaan lyhyt perehdytys. Kaikkien työmaan työntekijöiden ja aliurakoitsijoiden perehdyttämisen yhteydessä heidän tietonsa viedään työntekijärekisteriin, varmistetaan tarvittavat pätevyudet (työturvallisuuskortti, ensiapu, tulityö, tieturva, nosturikortti) ja se, että työntekijällä on kuvallinen henkilökortti. Työntekijällä on oikeus kulkuun työmaalle vasta, kun perehdytys on saatu. Ilman työturvallisuuskorttia saa työskennellä vain 10 työpäivän ajan. Kurssi on suoritettava tämän ajan kuluessa. Muutoin työntekijä poistetaan työmaalta. (Koivumäki 2016b.)

6 Työturvallisuus

Turvallinen työskentely työmaalla on työnantajan ja työntekijän yhteinen asia ja velvollisuus.

6.1 Työnantajan yleiset velvollisuudet

Työturvallisuus laki määrittää, että työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että työ on turvallista ja terveellistä. Työnantajalla on velvollisuus selvittää ja tunnistaa työstä, työajoista, työympäristöstä, työtilasta, ja työolosuhteista johtuvat haitta- ja vaaratekijät. Työnantajan on arvioitava vaaratekijöiden merkitys työn turvallisuudelle ja terveydelle jos kyseisiä vaaratekijöitä ei ole mahdollista poistaa. (Työturvallisuuslaki, 2 luku, 8–10 §.)

Mikäli työnantaja ei ole perillä työturvallisuusasioista, sen tulee käyttää ulkopuolista asiantuntijaa ja vaaratekijöiden arvioinnissa huomioidaan myös työterveyshuoltolaki. Lain mukaan työnantajan on hankittava ja annettava käyttöön kunnolliset henkilönsuojaimet, ellei sairastumisen tai tapaturman vaaraa ole mahdollista välttää tai rajata pois toimenpiteillä, jotka kohdistuvat työhön tai työolosuhteisiin. (Työturvallisuuslaki, 2 luku, 15 §.)

6.2 Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työturvallisuuslaki määrittää, että työntekijän on välittömästi ilmoitettava työnantajalle jos työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa/laitteissa tai työvälineissä/suojaimissa havaitsemistaan vioista tai puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa henkilöiden terveydelle tai turvallisuudelle. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle hänen poistaessaan mahdollisen vian tai puutteellisuuden. (Työturvallisuuslaki, 3 luku, 19 §.)

Työturvallisuuslain mukaan työntekijä on velvollinen huolellisesti käyttämään ja hoitamaan työnantajan antamia varusteita ja henkilönsuojaimia. Työntekijällä on myös velvollisuus käyttää asiaankuuluvaa vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa. (Työturvallisuuslaki, 3 luku, 20 §.)

7 Perhevapaat

7.1 Äitiys- ja isyysvapaa

Työntekijä, joka on ollut vähintään puolivuotta työsuhteessa ennen lapsensa syntymää, tulee maksaa äitiysvapaan ajan osalta 56 arkipäivän ja isyysvapaan ajalta 6 arkipäivän mukainen palkka. Jos työntekijä ei palaa välillä työhön ennen uuden mahdollisen äitiysvapaan alkua perhevapaidensa jälkeen, ei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta. (Rakennusalan työehtosopimus, 36 §.)

7.2 Hoitovapaa

Työsopimuslain mukaan työntekijälle on järjestettävä mahdollisuus lapsensa hoitovapaaseen alle kolmivuotiaaksi asti. Työntekijä voi pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa hoitovapaanaan, elleivät osapuolet erikseen sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä ajanjaksosta. Ainoastaan toisen vanhemmista tai huoltajista on mahdollista pitää hoitovapaata kerrallaan, mutta äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toisen vanhemmista tai huoltajista on kuitenkin mahdollista pitää yksi jakso hoitovapaata. (Työsopimuslaki, 4 luku, 3 §.)

7.3 Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työsopimuslaki määrittää, että jos työntekijän on välttämätöntä olla läsnä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ja pakottavan syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus olla poissa pakottavasta perhesyystä. Perheen käsite sisältää perheenomaisissa oloissa elävien lisäksi etenevässä ja takenevassa polvessa olevat lähisukulaiset. Poissaolon kestolle ei ole säädetty enimmäisaikaa. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä viipymättä. Työnantaja voi halutessaan pyytää luotettavan selvityksen työntekijän poissaolon perusteesta. Poissaolo pakottavista perhesyistä on palkaton. (Työsopimuslaki, 4 luku, 7 §.)

8 Sairaus- ja tapaturma-ajan palkka

Rakennusalan työehtosopimus määrittää, että työntekijälle, joka ei pysty tekemään työtään sairauden, tapaturman tai ammattitaudin vuoksi, on maksettava palkkaa työkyvyttömyysajalta. Työkyvyttömyys voidaan todeta työterveyslääkärin todistuksella, mutta myös muun lääkärin kirjoittama todistus käy todisteeksi työkyvyttömyydestä. Lääkärin todistus hyväksytään myös taannehtivasti, jos lääkäri kirjoittaa todistukseen hyväksyttävät perusteet. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

Jos paikallisesti sovitaan, työkyvyttömyys on mahdollista osoittaa myös muun terveydenhuollon ammattilaisen kirjoittamalla todistuksella. Flunssatyypisissä lyhytaikaisissa, maksimissaan kolmen päivän kestoissa sairauspoissaoloissa, työkyvyttömyys voidaan näyttää yrityksen oman työterveyshoitajan antamalla todistuksella. Myös muun terveydenhoitajan kirjoittama todistus on kelvattava työkyvyttömyyden todisteeksi, kun syy on perusteltu, mahdollisen sairauden uusiutuessa tulee tällöin olla sama terveydenhoitaja. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

On hyvä työnantajalle sekä työntekijälle, että sairauspoissaolot saadaan mahdollisimman vähäisiksi. Osapuolet voivat yhdessä sopia siitä, jos halutaan seurata työpaikan sairauspoissaolojen määrää ja etsiä tapoja poissaolojen vähentämiseksi. Yrityksissä voidaan kehittää menettelytapoja, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä. Näiden edellä mainittujen keinojen tavoitteet ovat työkyvyn ylläpitäminen, jaksaminen ja poissaolojen vähentäminen. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

8.1 Sairauspoissaolo työntekijän ilmoituksella

Rakennusalan työehtosopimuksen mukaan osapuolet sopivat yrityksissä menettelytavoista, joilla hyväksytään työntekijän ilmoitus työkyvyttömyydestä esimerkiksi flunssatyypisissä maksimissaan kolme päivää kestävässä sairauspoissaoloissa. Voidaan sopia myös työnantajan oikeudesta aina vaatia lääkärin todistus. Näitä määräyksiä on sovellettava myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumista koskevissa määräyksissä. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

8.2 Palkanmaksun velvollisuus

Työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa työntekijän esittäessä hyväksyttävän selvityksen hänen työkyvyttömyydestä. Jos työnantajan mielestä työntekijän esittämässä lääkärintodistuksessa on epäselvyys, on hänellä oikeus pyytää työntekijä käymään toisaalla lääkärin tarkastettavana ja tässä tapauksessa työnantaja on velvollinen hoitamaan lääkärintodistuksen kustannukset, jotka aiheutuvat lääkärintodistuksen hankkimisesta. Mahdolliset epäselvyydet, jotka koskevat lääkärintodistuksia, on selvitettävä työehtosopimuksen sisältämän neuvottelujärjestyksen mukaan. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

Työnantajan ei tarvitse maksaa työkyvyttömyydestä sairausajan palkkaa, jos työntekijä aiheuttaa tahallisesti työkyvyttömyytensä esimerkiksi rikollisella tai kevytmielisellä toiminnallaan tai jollain toisella törkeällä tavalla. Työnantajan/yrityksen ei ole tarvetta korvata työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu toisaalla tehdystä työstä, josta on saatu rahaa tai rahaan verrattavaa vastiketta. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

8.3 Palkanmaksujakson pituus ja palkanmaksun määrä

Sairausajan palkkaa on maksettava ensimmäisen työpäivän alusta lukien, kun työntekijän työsuhte on yli vuoden mittainen tai jos työntekijä on kyvytön tekemään työtään sairastumispäivän jälkeen yli sairausvakuutuksen karenssiajan, joka on 9 arkipäivää. Työnantajalla on velvollisuus maksaa palkka työvuoron loppuun sairastumisen tai tapaturman sattuessa kesken työvuoron. Palkkaa on maksettava työntekijälle tapaturman ja ammattitaudin vuoksi johtuvan työkyvyttömyyden ajalta ensimmäisen työkyvyttömyypäivän alusta alkaen. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

Sairausajan palkkaa on maksettava seuraavanpituisen ajanjakson työpäiviltä työsuhteen keston mukaisesti:

- alle 2 vkoa –
- yli 2 vkoa, mutta alle 1 kk karenssiaika
- yli 1 kk, mutta alle 3 v 28 päivää
- yli 3 v, mutta alle 5 v 35 kalenteripäivää
- yli 5 v, mutta alle 10 v 42 kalenteripäivää
- yli 10 v tai kauemmin 56 kalenteripäivää.

(Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

Tapaturma-ajan palkkaa on maksettava seuraavanpituisen ajanjakson työpäiviltä työsuhteen keston mukaisesti:

- alle 3 v 28 kalenteripäivää
- yli 3 v, mutta alle 5 v 35 kalenteripäivää
- yli 5 v, mutta alle 10 v 42 kalenteripäivää
- yli 10 v tai kauemmin 56 kalenteripäivää.

Aikatyössä työntekijän palkka on peruspalkka ilman lisiä. Tuotantopalkkiotyön osalta palkka on peruspalkka, johon lisätään keskimääräinen tuotantopalkkio-osuus. Urakatyössä meneillään olevan urakasta lasketaan sen hetkinen keskituntiansio. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

8.4 Vähennykset työkyvyttömyyden ajalta maksettavasta palkasta

Rakennusalan työehtosopimuksen mukaan työnantaja on oikeutettu saaman korvauksen (liitto tai Kela) palautuksena, jonka työntekijä tulee saamaan työkyvyttömyytensä takia samalta ajalta sairaspäivärahaa tai sopimuksen perusteella muuta korvausta, mutta ei kuitenkaan enempää kuin työkyvyttömyysajan palkkana maksamansa määrä. Jos rahat maksetaan työntekijälle suoraan, työnantaja on oikeutettu vähentämään tä-

män määrän maksettavasta työkyvyttömyysajan palkasta. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

8.5 Työkyvyttömyyden uusiutuminen

Rakennusalan työehtosopimuksen mukaan työkyvyttömyyden uusiutuminen tarkoittaa samasta syystä johtuvan työkyvyttömyyden alkamista korkeintaan 30 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja on maksanut työkyvyttömyysajanpalkkaa tai sairauspäivärahaa työntekijälle. Työkyvyttömyysajan palkanmaksun pituus määräytyy ensimmäisen samasta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden alusta lähtien. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

Kun työkyvyttömyys uusiutuu, on työkyvyttömyysajan palkanmaksu aloitettava heti ensimmäisen sellaisen työpäivän alusta alkaen ilman karenssipäivää, joka olisi ollut työntekijän työpäivä, ellei palkallinen työkyvyttömyysajan ajanjakso ole jo aiemmin ehtinyt täyttyä. Jos työntekijä sairastuu uudelleen yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin hänelle on maksettu sairauspäivärahaa tai työkyvyttömyysajan palkkaa, on meneteltävä samalla tavoin kuin, jos työntekijällä alkaisi uusi työkyvyttömyys. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

8.6 Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työtapaturmissa

Työtapaturmasta on tehtävä ilmoitus kymmenen päivän kuluessa sille vakuutuslaitokselle, jossa on työnantajalla vakuutukset voimassa. Tämä koskee myös ammattitauteja ja vakavista työtapaturmista on ilmoitettava myös poliisille ja aluehallintoviranomaiselle. (Työtapaturmat 2017.)

8.7 Äkillinen hammassairaus

Tilanteessa, jossa hammassairaus aiheuttaa työntekijän äkillisen työkyvyttömyyden ja hoitotoimenpiteitä vaaditaan saman työvuoron tai päivän aikana, on työnantaja velvollinen maksamaan toimenpiteen ajalta palkan maksimissaan 16,17 € tunnilta. Hoidon kiireellisyys on osoitettava lääkärin todistuksella. Oikeus korvaukseen edellyttää, että

työsuhde on kestänyt yli kaksi viikkoa ennen työkyvyttömyyttä. (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §.)

8.8 Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuminen

Rakennusalan työehtosopimus määrittää, että kun työntekijän alle 10-vuotias lapsi tai ottolapsi sairastuu äkillisesti, on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaan korvauksen lapsenhoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta (Rakennusalan työehtosopimus, 34 §).

8.9 Lakisääteiset terveystarkastukset

Rakennusalan työehtosopimus määrittää, että työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksen palkanmenetyksestä lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvissa terveystarkastuksissa ja jälkitarkastuksissa. Korvausvelvollisuus on myös säännöllisiä työntunteja vastaavalta ajalta, joka kuluu kyseisiin matkoihin ja matkakustannusten osalta. Jos lääkärintutkimukset tai jälkitarkastus suoritetaan toisella paikkakunnalla, työnantaja on velvollinen maksamaan päivärahan sillä tavoin miten työehtosopimuksessa on määrätty. Jos tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-ajalla, on työntekijälle maksettava korvaus ylimääräisistä kuluista 15,00 €. (Rakennusalan työehtosopimus, 35 §.)

9 Työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen

9.1 Koeaikaehto

Koeaikaehto on sovittava nimenomaisesti työsopimuksen tekemisen yhteydessä ja normaali käytäntö on 3–6 kk. Työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus työehtosopimuksen koeaikaehdosta. Koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta alle 8 kk lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa. Koeaika sijoitetaan aina työsuhteen alkuun, ja peräkkäisissä sopimuksissa ei ole uutta koeaikaa, jos työntekijän toimenkuva ei muutu. Työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa koeajan sisällä. Purkamiselle ei tarvita perusteita ja koeaikana purettu työsopimus päättyy heti. Koeaikapurku on kielletty syrjivillä perusteilla, ja koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella. Jos työntekijä on ollut ensin vuokratyöntekijänä ja palkataan sitten työsuhteeseen, koeajasta vähennetään vuokrallaoloaika, jos työntekijä palkataan samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. (Sainio 2015: 3–5; Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusalaalla, 1 §; Työsopimuslaki, 1 luku, 4 §.)

9.2 Työsopimuksen irtisanominen

Työnantajalla on lupa irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus vain painavasta ja asiallisesta syystä. Työntekijälle on annettava mahdollisuus selittää laiminlyöntejään. Työnantajalla on näyttövelvollisuus, joita voivat olla kirjalliset todisteet esimerkiksi varoitus, muistiinpanot ja yhtiön ohjeet. Työnantajan irtisanoessa työntekijä on noudatettava rakennusalan työehtosopimuksen mukaan vähintään seuraavia irtisanomisaikoja. Määräaikainen työsopimus ei ole irtisanottavissa. Poikkeuksena on irtisanomisehtoinen (sekamuotoinen) työsopimus. (Sainio 2015: 12; Työsopimuslaki, 7 luku, 1–2 §.)

Irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä:

- enintään 2 v 2 vkoa
- yli 2 v, mutta enintään 4 v 4 vkoa
- yli 4 v, mutta enintään 8 v 8 vkoa
- yli 8 v, mutta enintään 12 v 12 vkoa
- yli 12 v 16 vkoa.

(Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusallalla, 3 §.)

9.3 Työntekijään liittyvät irtisanomisperusteet

Irtisanomisperusteena voidaan pitää työntekijän velvoitteiden vakavaa rikkomista ja laiminlyöntiä, jotka vaikuttavat merkittävästi työsuhteeseen työsuhteen ja lain puitteissa. Irtisanomisperusteeksi luetaan työntekijään liittyvien työnteoedellytysten olennainen muuttuminen, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene hoitamaan omia työtehtäviään. Työnantajan ja työntekijän olosuhteita on tarkasteltava kokonaisuudessaan arvioidessa syyn asiallisuutta ja painavuutta. (Sainio 2015: 12; Työsopimuslaki, 7 luku, 2 §.)

Työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei voida pitää irtisanomisperusteena, ellei työntekijän työkyky ole niiden vuoksi vähentynyt niin merkittävästi tai pitkäaikaisesti, että työnantajalta on kohtuutonta odottaa työsuhteen jatkamista. Irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän osallistumista työtaisteluihin. Työntekijän poliittisten, uskonnollisten tai mielipiteiden vuoksi ei voida irtisanoa. Myöskään työntekijän osallistumista yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan ei voida pitää irtisanomisperusteena. Irtisanomisperusteena ei voi pitää työntekijän turvautumista käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. (Sainio 2015: 13; Työsopimuslaki, 7 luku, 2 §.)

Työntekijälle, joka laiminlyö työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan tai rikkoo niitä, on annettava varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä ennen kuin häntä voidaan irtisanoa. Varoitus antaa työntekijälle tiedon hänen epäasianmukaisesta käyttäytymisestään, työnantajan asenteesta velvollisuuksien rikkomiseen ja työsuhteen päättä-

mismahdollisuudesta. Kolmen varoituksen sääntöä ei ole laissa, yksi varoitus riittää. Myöhästely tai muu työajan laiminlyönti voi oikeuttaa työsuhteen päättämiseen. Arviointiin vaikuttaa poissaolon syy, aiemmat poissaolot, poissaolon pituus ja työnantajalle tästä aiheutunut vahinko tai haitta. (Sainio 2015: 15; Työsopimuslaki, 7 luku, 2 §.)

Työntekijästä johtuvia päättämissyitä:

- sairaus (ei kovin yleinen)
- alkoholin/päihteiden käyttö työpaikalla
- aiheettomat poissaolot
- epärehellisyys / luottamussuhteen menettäminen
- työstä kieltäytyminen
- työtehtävien laiminlyönti/huolimattomuus työssä
- huonot myynti-tai muut työtulokset/aikaansaamattomuus
- ohjeiden vastainen menettely
- ajokortin menetys
- väkivalta työnantajaa taikka työtoveria kohtaan
- sukupuolinen häirintä ja ahdistelu
- kunnian loukkaus
- kilpaileva toiminta
- liikesalaisuuden paljastaminen
- järjestysmääräysten rikkominen.

(Sainio 2015: 31.)

9.4 Työsopimuksen purku

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen vain erittäin painavasta syystä. Myös määräaikainen työsopimus voidaan purkaa, mutta irtisanoa vain, jos on erikseen näin sovittu.

Varoituksen merkitys korostuu työsuhteen purkamisessa, eli ensin on aina varoitettava työntekijää. Työnantajalla on oikeus työsopimuksen purkamiseen muun muassa kun työntekijä vaarantaa työturvallisuutta välinpitämättömyydellään, on humalassa töissä tai käyttää siellä huumausaineita kiellosta huolimatta. Työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus, jos työnantajan, perheenjäsenen, työnantajan sijaisen tai työtoverin kunniaa loukataan tai heitä kohtaan toimitaan väkivaltaisesti. Työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus, jos työntekijä törkeällä tavalla rikkoo työsopimuslaissa säädettyä kilpailevan toiminnan kieltoa tai harhauttaa työnantajaa työsopimusta tehtäessä. (Sainio 2015: 25–26; Työsopimuslaki, 8 luku, 1 §.)

9.5 Työtodistus

Työnantaja on velvollinen antamaan kirjallisen työtodistuksen työntekijälle. Työtodistus sisältää tiedon työsuhteen kestosta ja tehtävän laadusta. Työntekijä voi pyytää työnantajalta suppean tai laajan työtodistuksen. Pyyntöstä todistuksessa on kerrottava työsuhteen päättämiseen johtanut syy tai lisäksi annettava arvio työntekijän käytöksestä ja työtaidoista. Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle työtodistuksen, jos työntekijä pyytää sitä 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työntekijä voi pyytää arviota työntekijän osoittamasta työtaidosta ja käytöksestä ainoastaan 5 vuotta taannehtivasti. Jos hän valitsee näin, työtodistuksen täytyy olla todenperäinen eli myös ei-toivottu työtodistus, on kelvattava työntekijälle. Työtodistus ei saa kuitenkaan haitata seuraavaa työtä haettaessa. Jos työtodistus katoaa tai turmeltuu, on tilalle annettava uusi työtodistus, ellei se aiheuta kohtuutonta hankaluutta työnantajalle. Työnantajan kannattaa laatia entisestä työntekijästä aina täysimittainen työtodistus varastoon. Työnantajan on hyvä muistaa, että hyvää työtodistusta voidaan käyttää oikeudessa työnantajaa vastaan, jos työntekijä on omasta mielestään irtisanottu laittomasti. (Sainio 2015: 27; Työsopimuslaki, 6 luku, 7 §.)

10 Yritystoiminta

Yrityksen toiminnan tulee olla kannattavaa. Yrityksen omistajan on tärkeä tietää, mitkä yrityksen tuotteet ovat kannattavia ja ketkä ovat yrityksen parhaita asiakkaita. Yrityksen tulee pitää kiinni kannattavista asiakkaistaan, välittää heistä aidosti ja arvostaa heitä. Jos yritys käyttää aikaansa kannattomien asiakkaiden asioiden hoitoon, ne asiakkaat, jotka tekevät yrityksestä toimivan yrityksen, voivat kärsiä. Keskimäärin tietty 20 % yrityksen asiakkaista, tuo yritykseen 80 % tuotoista. On tärkeä varmistaa, että yrityksessä tiedetään nämä asiakkaat ja osataan nimetä ne ulkoa. (Kokonaho 2007: 36–37.)

Investointien ja niiden rahoituksen suunnittelu tulee aloittaa hyvissä ajoin. Suunnittelulla varmistetaan, ettei yrityksen talous kuormitu liikaa esimerkiksi kalustohankinnasta. Apuna olisi hyvä käyttää myös yrityksen ulkopuolisia resursseja kuten kirjanpitäjää. Rahoituksen lähteitä tulisi käyttää monipuolisesti. Paras lopputulos saadaan usein jos rahoittajia on useampia ja ennen lopullista investointi päätöstä korot ja muut rahoitukseen liittyvät ehdot kilpailutetaan. (Sintonen 2011: 1.)

10.1 Neuvottelut

Neuvottelujen osalta tulee muistaa, että se osapuoli, joka on paremmin perehtynyt neuvoteltaviin asioihin, on neuvotteluissa niskan päällä.

Neuvottelujen aikana on hyvä muistaa kolme hintaa koskevaa tosiasiaa:

- Hinnan takia tullaan aina menettämään joitakin sopimuksia.
- Vastaväitteet hinnasta eivät lopu koskaan.
- Meitä halvempia tulee aina olemaan.

Aktiivisella ja avoimella kuuntelulla on neuvottelijan mahdollista saada selville vastakaisen osapuolen asenteita, neuvottelulähtökohtia, perusteluita ja tavoitteita. Neuvottelija pystyy rakentamaan omaa neuvotteluviestintäänsä näiden tietojen perusteella edulliseksi toisten ja erityisesti omia tavoitteitaan silmällä pitäen. (Maukonen 2011: 13.)

10.2 Aliurakoitsijan konkurssi

Tavoitteena on turvata pääurakoitsijan oikeudet ja saatavat. Aluksi on lähetettävä urakan purkuilmoitus, joka sisältää myös kutsun purkukatselmukseen. Takaajalle tulee lähettää ilmoitus urakan purkamisesta ja tiedustella, haluaako takaaja suorittaa jäljellä olevan työn loppuun. Tämän jälkeen tulee työmaa ottaa haltuun. Työmaalla tulee pitää urakan purkukatselmus, jossa todetaan työn valmiusaste. On huolehdittava, että valmiit ja keskeneräiset työt luetteloidaan sekä arvioidaan valmistuneen työn osuus koko urakkasummasta suhteessa maksuerätaulukkaan ja urakkasummaan. (Riikonen 2016.)

Katselmuksessa voidaan myös arvioida loppuunsaattamiskustannuksia ja muita vahinkoja ja tehdä alustava arvio tilisuhteiden järjestämisestä. On tärkeää pyytää urakkatarjous työn loppuunsaattamisesta, jotta vältetään riidoilta loppuunsaattamisen kustannuksista. Tämän jälkeen voidaan solmia uusi urakkasopimus. Työn valmistuttua on hyvä pitää taloudellinen loppuselvitys alkuperäisen aliurakkasopimuksen perusteella. On tärkeä varmistaa takauksien eräpäivät ja esittää vaatimukset ajoissa. Konkurssioikeudenkäynnissä on tärkeä muistaa valvoa saatavat. (Riikonen 2016.)

11 Yhteenveto

Voidaan todeta, että työnantajan on huomioitava erittäin paljon asioita liittyen rakennusalan työehtosopimukseen ja Suomen lakiin hoitaessaan esimiestehtäviään. Suomessa työntekijästä huolehditaan erittäin hyvin eri työnantajaa koskevien velvoitteiden ja määräysten avulla, mutta myös työntekijällä on työsuhteessa omat vastuualueensa.

Työjohtajan oppaan materiaalin kerääminen oli aluksi aika haastavaa, koska tietoa on tarjolla paljon useissa eri lähteissä ja oli aikaa vievää löytää tärkeimmät ja oleelliset tiedot opasta varten. Toiseksi haasteeksi osoittautui se, miten vaikeaa oli muokata rakennusalan työehtosopimuksen ja lakien tekstejä omin sanoin ja yrittää kirjoittaa kansankieliseksi.

Työnjohtajan opas on erittäin hyödyllinen Fixu Ville Oy:n yrittäjälle tulevaisuuden osalta, koska yrityksen tavoitteena on palkata työntekijöitä yrityksen alaisuuteen. Opas säästää yrittäjän aikaa, kun kaikki tärkeimmät tiedot työnantajan velvollisuuksista on tiivistettynä yhteen pakettiin, jolloin yrittäjän ei tarvitse kahlata läpi työehtosopimusta tai lakeja. Hyödyksi voidaan myös lukea se, että tätä opasta tehdessä yrittäjä on oppinut paljon uusia asioita työnantajana toimimisesta. Yrittäjä huomasi opasta tehdessä, että omien työntekijöiden palkkaaminen on laaja ja vastuullinen tehtävä.

Ongelmana työnjohtajan opasta tehdessä oli se, että yrittäjällä ei ollut aiempaa kokemusta työntekijöiden palkkaamisesta, joten varsinaisten kehitysehdotuksien tekeminen oli mahdotonta, koska yrittäjällä ei ole aiempaa kokemusta esimerkiksi työntekijöiden rekrytoinnista ja perehdyttämisestä. Kun yrittäjälle tulee jatkossa kokemusta työntekijöiden palkkaamisesta ja esimiestehtävistä, voisi jatkotutkimuksena tehdä työn, jossa käsiteltäisiin menetelmiä ja keinoja, joilla mahdolliset esille nousevat ongelmat ja haasteet voisi välttää.

Lähteet

Kjelin, Eija. Kuusisto, Pia-Christina. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä. Talentum Media Oy.

Koivumäki, Kimmo. 2016a. Työpäällikkö Skanska Oy. Omat työntekijät, plussat ja miinukset. Luentomateriaali. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Koivumäki, Kimmo. 2016b. Työpäällikkö Skanska Oy. Työntekijöiden perehdyttäminen. Luentomateriaali. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Kokonaho, Tommi. 2007. Älä koskaan ryhdy yrittäjäksi, 50 asiaa yrittäjyydestä. Helsinki. Aksios.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. 13.8.2004/759.

Markkanen, Mikko. 1999. Etsi, arvioi, valitse – onnistunut rekrytointi. Helsinki. WSOY.

Markkanen, Mikko. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Helsinki. WSOY.

Maukonen, Markku. 2011. Kuljetussopimusneuvottelut. Luentomateriaali. Tavaraliikenteen yrittäjäkurssi Skal.

Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2017–2018.
1.3.2017–28.2.2018.

Riikonen, Timo. 2016. Aliurakoitsijan konkurssi. Luentomateriaali. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Sainio, Jaakko. 2015. Asianajaja. Työsuhteen päättäminen henkilöstä johtuvin syin. Luentomateriaali. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Sintonen, Heikki. 2011. Kuljetusyrityksen tulos- ja rahoitussuunnittelu. Luentomateriaali. Tavaraliikenteen yrittäjäkurssi Skal.

Työaikalaki. 1996. 605/9.8.1996.

Työnantajan eläke- ja vakuutusmaksut. 2016. Verkkoaineisto. Verohallinto.
<www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/yritys_tyonantajana/tyonantajan_elake_ja_vakuutusmaksu/>. Luettu 2.3.2017.

Työsopimuslaki. 2001. 55/26.1.2001.

Työtapaturmat. 2017. Verkkoaineisto. Työsuojelu.fi.
<<http://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyotapaturmat>>. Luettu 14.3.2018.

Työturvallisuuslaki. 2002. 738/23.8.2002.

